

Интеграция университетов и работодателей – потенциал в формировании социального капитала

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164

Светлана Николаевна Апенько – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга, ORCID: 0000-0002-7618-3961, Researcher ID: D-1661-2015, apenkospn@yandex.ru

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, Омск, Россия

Адрес: 644077, г. Омск, пр-кт. Мира, 55а

Александр Викторович Лукаш – канд. филос. наук, доцент кафедры связи с общественностью, сервис и туризм, ORCID: 0000-0002-3468-141X, Researcher ID: GLU-5137-2022, Lukashs2017@bk.ru

Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС), Омск, Россия

Адрес: 644046, г. Омск, пр-кт Маркса, д. 35

Алексей Игоревич Давыдов – канд. тех. наук, доцент кафедры информационная безопасность, ORCID: 0000-0002-8842-2800, Researcher ID: E-1446-2019, Davydovai@bk.ru

Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС), Омск, Россия

Адрес: 644046, г. Омск, пр-кт Маркса, д. 35

***Аннотация.** В статье проанализированы основные направления интеграции университетов и работодателей, рассматриваемые в контексте формирования социального капитала участников образовательных отношений. Эмпирическую основу работы составили: 1) данные по самоисследованию за 2023 год четырёх ведущих университетов омского региона, отличающихся структурой образовательных программ и отраслевой направленностью (ОмГТУ, ОмГУ, ОмГУПС, СибАДИ); 2) результаты анкетирования основных участников образовательного процесса: студентов и работодателей указанных вузов; 3) данные опроса университетской молодёжи в рамках Федерального проекта «Взлётная полоса 2023» (2 139 студентов указанных вузов). Новизна исследования заключается в обосновании сложившихся в образовательной среде практик интеграции университетов и работодателей как способов воспроизводства социального капитала для ключевых участников образовательных отношений. Эти практики способствуют установлению доверия между участниками образовательных отношений; формируют коммуникации, которые становятся ресурсами получения выгод для вовлечённых в сотрудничество сторон; помогают обучающимся осваивать корпоративные нормы и правила работодателей; снижают уровень транзакционных издержек при трудоустройстве и т. д. Установлено, что основные формы интеграции вузов и их партнёров реализуются главным образом для достижения высокого уровня постдипломного трудоустройства выпускников, которые на практике связаны с*

воспроизводством социального капитала как открытого, так и закрытого типа. На основе проанализированных источников были подтверждены следующие гипотезы: во-первых, представители работодателей, имеющие опыт сотрудничества с университетами, скорее предпочитают использовать и развивать такие форматы интеграции с образовательными организациями, которые ориентированы на решение задач трудоустройства молодёжи, то есть используют накапливаемый социальный капитал для наращивания человеческого капитала своих организаций; во-вторых, уровень готовности студентов рекомендовать образовательную организацию для поступления и обучения как важнейший индикатор доверия внутри близкого социального окружения выше у тех обучающихся, которые более удовлетворены качеством организации и прохождения учебной и производственной практики на предприятиях, в том числе работой её руководителя от работодателя. Авторами показаны перспективные направления исследований по предмету статьи: 1) установление общесистемных и отраслевых барьеров, затрудняющих развитие бриджингового социального капитала для производства инновационного продукта; 2) комплексный анализ линкингового социального капитала, который отражает качество коммуникаций и сотрудничества в контексте личной ответственности и компетенций должностных лиц обоих участников образовательного процесса.

Ключевые слова: социальный капитал, университет, работодатели, партнёры вузов, интеграция, бриджинговый капитал, бондинговый капитал

Для цитирования: Апенко С.Н., Лукаш А.В., Давыдов А.И. Интеграция университетов и работодателей – потенциал в формировании социального капитала // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. № 7. С. 144–164. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164

Integration of Universities and Employers – Potential in Building Social Capital

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164

Svetlana N. Apenko – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Management and Marketing, ORCID: 0000-0002-7618-3961, Researcher ID: D-1661-2015, apenkosn@yandex.ru
Dostoevsky Omsk State University (OmSU), Omsk, Russian Federation
Address: 55a Mira ave., Omsk, 644077, Russian Federation

Alexander V. Lukash – Cand. Sci. (Philosophy), Associate Professor of the Department of Public Relations, Service and Tourism, ORCID: 0000-0002-3468-141X, Researcher ID: GLU-5137-2022, Lukashs2017@bk.ru

Omsk State University of Railway Transport (OSTU), Omsk, Russian Federation
Address: 35 Marxa ave., Omsk, 644046, Russian Federation

Alexey I. Davydov – Cand. Sci. (Engineering), Associate Professor of the Department of Information Security, ORCID: 0000-0002-8842-2800, Researcher ID: E-1446-2019, Davydovai@bk.ru
Omsk State University of Railway Transport (OSTU), Omsk, Russian Federation
Address: 35 Marxa ave., Omsk, 644046, Russian Federation

Abstract. The article analyzes the main directions of integration of universities and employers, considered in the context of formation of social capital of participants of educational relations. The

empirical basis of the work was formed by: 1) data on self-evaluation for 2023 of four leading universities of the Omsk region, differing in the structure of educational programs and industry focus (OmSTU, OmSU, OmGUPS, SibADI); 2) the results of questionnaire survey of the main participants of the educational process: students and employers of these universities; 3) data from the survey of university youth within the framework of the Federal project "Runway 2023" (2,139 students of these universities). The novelty of the study lies in the substantiation of the practices of integration of universities and employers that have developed in the educational environment as ways of reproducing social capital for the key participants of educational relations. These practices contribute to the establishment of trust between the participants of educational relations; form communications that become resources for obtaining benefits for the parties involved in cooperation; help students to master the corporate norms and rules of employers; reduce the level of transaction costs in employment, etc. It has been established that the main forms of integration of universities and their partners are realized mainly to achieve a high level of postgraduate employment of graduates, which in practice are associated with the reproduction of social capital of both open and closed type. Based on the analyzed sources, the following hypotheses were confirmed: firstly, representatives of employers who have experience of cooperation with universities are more likely to prefer to use and develop such formats of integration with educational organizations that are focused on solving the problems of youth employment, i.e. they use the accumulated social capital to build up the human capital of their organizations; secondly, the level of students' readiness to recommend an educational organization for admission and graduation. The authors show promising directions of research on the subject of the article: 1) the establishment of system-wide and industry barriers that impede the development of bridging social capital for the production of an innovative product; 2) a comprehensive analysis of bridging social capital, which reflects the quality of communication and cooperation in the context of personal responsibility and competencies of officials of both participants in the educational process.

Keywords: social capital, university, employers, university partners, integration, bridging capital, bonding capital

Cite as: Apenko, S.N., Lukash, A.V., Davydov, A.I. (2024). Integration of Universities and Employers – Potential in Building Social Capital. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 33, no. 7, pp. 144-164, doi: 10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Использование теории социального капитала при изучении направлений и механизмов интеграции вузов и работодателей представляется сегодня актуальной исследовательской задачей. Данный подход позволяет рассматривать в качестве итога воспроизводства и развития социальных связей участников образовательных отношений специфический социальный капитал, который обладая такими характеристиками, как доверие, количество связей и их плотность, способен к аккумулярованию и переходу в другие формы капитала, включая экономи-

ческий. Это позволяет фокусировать внимание на установлении потенциала устоявшихся практик интеграции вузов и работодателей, на переходе в другие формы капитала, необходимого для развития образовательной среды.

С точки зрения теории социального капитала, связи, лежащие в его основе, должны рассматриваться в качестве ресурса получения выгод для всех субъектов, вовлечённых в разные формы взаимодействия. В контексте объекта исследования: интеграции вузов и работодателей, методология социального капитала позволяет акцентировать внимание

на дивидендах, извлекаемых сторонами коммуникации. При этом качественная и количественная характеристика извлекаемых из социального капитала дивидендов прямо связана с практикой его использования и воспроизводства. Теория социального капитала позволяет рассматривать интеграцию вузов и работодателей как лонгитюдный процесс, в рамках которого извлечение выгод между сторонами коммуникации может осуществляться неравномерно, но их дефицит или недостаток при реализации одной из форм взаимодействия обязательно компенсируется в других практиках сотрудничества. Это обусловлено взаимностью обязательств – базовой характеристики социальных отношений в теории социального капитала.

Изучение практик интеграции вузов и работодателей в контексте методологии социального капитала позволяет анализировать социальные связи, их качественные и количественные характеристики, не только через призму коммуникаций корпоративных субъектов, но и на межличностном уровне: руководителей университета; лиц, ответственных за организацию практики со стороны вуза и производства; HR-предприятий; сотрудников центров карьеры образовательных организаций и т. д.

Опора на теорию социального капитала позволяет установить сущность и содержание норм и правил, которые создаются и воспроизводятся в рамках интеграции вузов и работодателей. Эти нормы и правила, регулируя взаимодействие участников образовательного процесса, в то же время выступают барьерами в случае институциональных разрывов.

Актуальность представленного исследования обусловлена также тем, что анализ приоритетных направлений в реформировании системы высшего образования в современной России позволяет сделать предположение, что государство, в лице курирующих отрасль исполнительных и законодательных структур, предпринимает усилия по наращиванию в ней социального капитала, при-

званного быть источником развития для всех участников образовательного процесса. Среди инициатив государства, например, «Платформа университетского технологического предпринимательства» и «Передовые инженерные школы». Инициатива технологического предпринимательства призвана формировать привлекательные для студенческой молодёжи центры на базе университетов для концептуализации и практического внедрения своих инженерных идей, через интеграцию ресурсов: государства, вузов, частного капитала. Проект «Передовые инженерные школы» направлен на подготовку высококвалифицированных кадров для фактически бесшовного трудоустройства в высокопроизводительных экспортно ориентированных секторах экономики страны, с целью достижения и укрепления её технологической независимости.

Эти и другие решения государства демонстрируют, по нашему мнению, не только заинтересованность последнего в укреплении таких компонентов социального капитала в сфере образования, как доверие, готовность к самоорганизации и реализации совместных социально-экономических проектов, которые одинаково необходимы для развития как университетских комплексов и реального сектора экономики в лице его работодателей, так и абитуриентов, студентов, выпускников и т. д., но также стремление конвертировать социальный капитал в другие формы капитала. На наш взгляд, преследуя цели приращения социального капитала в сфере высшего и профессионального образования, государство ориентируется на экономический и социальный эффект, например разработка инновационной продукции с высокой добавленной стоимостью и решение вопроса сохранения молодых кадров в регионе их обучения.

Активная позиция государственных структур в вопросе производства социального капитала в системе образования в определённом смысле противоречит сущности данной формы капитала, которая пред-

полагает установление и развитие прямых социальных связей между индивидами и/или институционализированными группами, минуя бюрократические структуры и процедуры. Данная форма капитала призвана сокращать транзакционные издержки между субъектами взаимодействия. Вместе с тем инициативы со стороны государства, направленные на развитие и воспроизводство социальных связей между участниками образовательных отношений, носят, скорее, рекомендательный характер, обозначая границы возможных направлений действий, в пределах которых и вузы, и работодатели могут выстраивать каналы коммуникаций, укреплять социальные и профессиональные связи. Большинство из инициатив также предполагает наличие материальных ресурсов, включая финансовые, для участия в них, что становится барьером для формирования социального капитала.

При этом не только материальные барьеры объективно влияют на неготовность участников образовательного процесса генерировать проекты и идти на встречу друг к другу для приращения социального капитала. Среди значимых барьеров: неудачный опыт взаимодействия и профессиональной коммуникации со стороны вуза или работодателя; отсутствие достаточных компетенций на уровне управленческого звена и непонимание возможностей социального капитала для комплексного развития организационной среды; низкий уровень готовности профессорско-преподавательского состава к участию в совместных проектах в связи с высокой академической нагрузкой; отсутствие доверия друг к другу и т. д. То есть причины, которые тормозят приращение социального капитала, могут быть обусловлены спецификой среды как вуза, так и работодателей. Несмотря на данные барьеры, нам представляется, что даже имеющиеся контуры сотрудничества вуза и представителей работодателей имеют потенциал для формирования и приращения социального капитала, под которым в нашей работе

мы понимаем доверие, социальные связи и нормы, помогающие университетам и работодателям не просто взаимодействовать друг с другом, но демонстрировать способность к самоорганизации.

Цель данной работы – обосновать сложившиеся в образовательной среде практики интеграции университетов и работодателей как способы производства и воспроизводства социального капитала для ключевых участников образовательных отношений (студентов, вуза и работодателей).

Литературный обзор

Вопросы интеграции вузов в России и работодателей – это актуальный для отечественной науки предмет исследования. Большое внимание в этом контексте уделяется формированию профессиональных компетенций выпускников. Хайруллина Э.Р., Насретдинова А.С., Насретдинов А.И. показывают дивиденды, извлекаемые участниками образовательных отношений, включая обучающихся, от сотрудничества вуза с отраслевыми предприятиями для формирования профессиональных компетенций [1]. Гецкина И.Б. на примере обучающихся лингвистов обосновывает важность комплексной интеграции вуза и работодателей для решения проблемы трудоустройства выпускников по специальности [2]. Миронова Е.А. обосновывает эффективность сетевого взаимодействия вузов и работодателей в форме развития института базовой кафедры, на примере энергопредприятий [3]. Исследуется потенциал современных технологий для сетевого взаимодействия в системе «вуз–работодатель» [4]. В публикации Сахапова Р.А. и Абсалямова Т.Б. показано, что эффективное взаимодействие университетов и работодателей для формирования востребованных компетенций интеграция в сфере образования должно носить также и межвузовский характер [5]. Традиционные каналы коммуникации вузов и работодателей представлены в работе Комаровой Л.К. и Феденевой И.Н. [6].

Как показывает анализ отечественной литературы по интеграционным практикам вузов и работодателей, в поле зрения учёных находятся непосредственно каналы коммуникации, их результативность для участников образовательных отношений, что соответствует пониманию связей в логике теории социального капитала. Вместе с тем вне исследовательского контекста остаются такие важные компоненты теории, как нормы, правила, уровень доверия, а также потенциал перехода социального капитала в другие его формы. Не рассматриваются коммуникации вузов и работодателей с позиций закрытого и открытого типа социальных связей.

В научной литературе, посвящённой социальному капиталу, усиление внимания к данной теме в нашей стране связано с перманентным реформированием системы образования, которое затрагивает все аспекты функционирования вузов и СПО. В данном контексте социальный капитал и институт доверия в работах российских гуманитариев рассматриваются как безусловная возможность и источник внутреннего развития вузов. Одним из главных направлений изучения социального капитала в России является коммуникативный аспект доверия между университетом и участниками образовательного процесса в лице абитуриентов/студентов [7]. На качество образовательного процесса как институционального условия развития доверия между студентами и вузами в образовательной системе обращает внимание Ревина Е.В. [8].

Доверие как «спящий», нематериальный ресурс образовательных организаций находится в центре серии исследований Зборовского Г.Е. и Амбаровской П.А. [9; 10]. Авторы фокусируют основное внимание на проблеме доверия внутри самого академического сообщества, формулируя практические рекомендации для исправления ситуации, которые выходят, однако, за границы университетской среды [11–13]. Одна из них – внедрение «социальных технологий управления доверием, позволяющих создавать, сохранять и вос-

становливать его ресурс в разных сферах образовательного взаимодействия, между различными его субъектами и на разных уровнях системы высшего образования» [9, с. 105]. В совместной с Шабровой Н.В. работе учёные, рефлексируя над общим дискурсом, в котором развивается современная высшая школа в России, обосновывают концепт «нового» типа доверия. Суть последнего продиктована объективными переменными культуры и технологий, высокой динамикой изменений в них. Это должно настраивать академическое сообщество на то, что субъекты образовательного процесса скорее склонны к постоянным переменам и нововведениям, которые ставят под сомнения возможность формирования устойчивой во времени и пространстве доверительной коммуникации [14].

Направления и перспективы сотрудничества вузов и предприятий в условиях цифровой трансформации экономики страны рассматриваются в статье Майоровой М.А. [15]. Автором выдвинуто предположение, что в российской практике предприятия скорее склонны поддерживать и сохранять традиционные формы взаимодействия, не используя потенциал цифровых преобразований социальной инфраструктуры.

Изучению зарубежного опыта в развитии доверительного капитала в вузах посвящено социологическое исследование Каташинских В.С. Обобщая мировую практику, в своей публикации автор обосновывает важность следующих компонентов укрепления социального капитала университета: «активизации академической мобильности, обеспечения качества образования (преподавания), профессиональной подготовки управленческих кадров для университетов, программы финансирования обучения» [16, с. 156]. Среди важных проблемных мест коммуникации в отечественных вузах называется недоверие между административно-управленческими кадрами вузов и преподавательскими коллективами.

В зарубежных исследованиях в ряде публикаций авторы обращаются к таким аспек-

там социального капитала, которые максимально приближены к предмету нашей статьи. В частности, в [17] рассматривается проблема сотрудничества между университетами и промышленностью, показывается динамичная природа социального капитала. Ценным в данной работе является то, что, во-первых, авторы устанавливают различия в содержании работы по формированию социального капитала со стороны университета до и после установления сотрудничества с представителями промышленности. Во-вторых, в ситуации, когда ни университет, ни промышленное предприятие не в состоянии оценить потенциальные возможности для себя от прямого сотрудничества, государственные структуры призваны «наводить мосты», то есть быть инициатором формирования бриджингового капитала [17]. Последнее положение получило развитие в публикации [18], в которой наряду с позитивным влиянием, демонстрируется и негативное воздействие на инновационный потенциал экономики как результат целенаправленной практики взаимодействия университетов, промышленности и правительства. Дж. Джонс и её соавторы сфокусированы на инновационном эффекте, который дают горизонтальные связи между вузами и предприятиями. Авторы на примере австралийского рынка акцентируют внимание на прямых каналах коммуникации между университетами и работодателями в лице не только крупных предприятий, но также малого и среднего бизнеса как важного ресурса для решения проблем трудоустройства выпускников [19].

Дж. Азагра-Каро с соавторами рассматривает формальные и неформальные каналы коммуникаций между университетами и индустриальным сектором как одинаково ценные с точки зрения экономического эффекта, достигаемого от прямого сотрудничества между ними [20]. Синергичный эффект от сотрудничества двух субъектов коммуникации достигается только при условии задействования обоих каналов. О

важности социального капитала в контексте формальных и неформальных каналов коммуникации для развития международных совместных проектов университетов и предприятий говорится и в [21]. Эта публикация демонстрирует возрастающую значимость социального капитала по мере увеличения физической дистанции между университетом и предприятием.

В работе Р. Маннака с соавторами на основе эмпирического материала установлены различные подходы в практике развития сотрудничества у вузов и промышленных предприятий: последние более ориентированы на то, чтобы интенсивнее использовать время от уже реализуемых совместных проектов с университетами, расширять параллельно их линейку, а образовательные организации, скорее, предпочитают последовательный подход в работе над проектами [22].

М. Стейнмо и Э. Расмуссен, анализируя трудности в развитии и поддержании успешного сотрудничества между университетами и промышленными предприятиями, обращают внимание на характер социального капитала. Исследуя опыт взаимодействия между предприятиями и академической средой, авторы доказывают положение о разных практиках развития социального капитала. Так, предприятия с высоким инновационным потенциалом развивают сотрудничество на основе когнитивного социального капитала (знания), которое со временем подкрепляется реляционным социальным капиталом (качественная характеристика коммуникаций). И, наоборот, предприятия с невысоким инновационным потенциалом основывают свои университетские коллаборации на реляционном социальном капитале, который со временем дополняется когнитивным социальным капиталом. Вывод исследования: сотрудничество вузов и предприятий эффективно при условии развития как когнитивного, так и реляционного социального капитала, т. е. успешная коллаборация предполагает не только наличие компетенций и опыта у двух субъектов при создании инно-

вационного продукта, но также способность и готовность к кооперации [23].

Практическое значение имеет работа [24], в которой доказывается, что при установлении и соблюдении формализованных процедур при сотрудничестве университетов и предприятий, выигрывают обе стороны, создавая не только более качественный продукт в кооперации, но и повышая уровень доверия. Об этом также написано в публикации [25]. Важность государственного участия в развитии сотрудничества и преодолении барьеров между университетами и предприятиями показана в статье [26].

Анализ литературы показывает, что изучение социального капитала в образовательной сфере требует и углубления эмпирических исследований, и теоретического осмысления в вопросах, касающихся практик интеграции вузов с работодателями, как способов по воспроизводству и приращению социального капитала, наличие которого помогает им взаимодействовать и демонстрировать способность к самоорганизации, что дополнительно актуализирует предмет представленной статьи.

Теория и методы

Теоретической основой работы являются концепции социального капитала Дж. Коулмана, Р. Патнэма, С. Бюссе, Ф. Фукуямы, которые позволяют объединить его структурный и институциональный аспекты. Это способствует рассмотрению практики интеграции вузов и работодателей с позиций силы сетевых связей, устойчивости их во времени, норм взаимности и доверия, веры в действенность взаимных обязательств, через следование которым становится возможным достижение общих целей этих структур. С учётом теории коллективных действий М. Олсона, интеграция вузов и работодателей рассматривается нами как практики воспроизводства закрытого («бондингового») и открытого («бриджингового») социального капитала. При этом мы считаем, что экстраполяция точки зрения о том, что

доминирование закрытого социального капитала в обществе снижает уровень доверия и социальных связей, не является обоснованной. В системе образования и закрытый, и открытый социальный капитал может быть источником развития для конкретного университетского комплекса. Например, целевое обучение как «бондинговая» форма социального капитала вуза и предприятия может быть источником к развитию «бриджинговых» его форм для обоих субъектов образовательного процесса.

Эмпирическую основу работы составили данные по самообследованию образовательных организаций за 2023 г, проводимого в соответствии с федеральными нормативными документами ежегодно, четырёх омских вузов: Омского государственного технического университета (далее ОмГТУ) – опорного вуза региона с высоковариативным портфелем образовательных программ технической направленности; Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (далее ОмГУ) – вуза академического образования с выраженным акцентом на подготовку специалистов гуманитариев; Омского государственного университета путей сообщения (далее ОмГУПС) – отраслевого вуза с крупнейшей в сети железнодорожных вузов долей студентов, обучающихся на целевой основе; Сибирского государственного автомобильно-дорожного университета (далее СибАДИ) – вуза с отраслевой направленностью в сфере транспорта и строительства.

Вторым источником для анализа данных стали результаты анкетирования основных участников образовательного процесса – студентов и работодателей. Опросы, результаты которых в обобщённом виде или в разрезе основных образовательных программ представляет вуз, также являются частью процедур оценивания внутренней системы качества образования, предусмотренной федеральным законом. В связи с этим анализ структуры опросов студентов и работодателей представляется для нас также информативным источником. Содержание вопросов,

в целом дизайн анкетирования, несмотря на отличия в разных вузах, во-первых, является одним из инструментов для установления сформированного уровня социального капитала; во-вторых, косвенно демонстрирует отношение к данной процедуре со стороны управленческих кадров образовательной организации как технологии образованной связи, при помощи которой вуз может получить ценные данные о качестве реляционно-го социального капитала.

Третьим массивом данных, используемых в работе, стали данные опроса университетской молодёжи в рамках Федерального проекта «Взлётная полоса 2023», нацеленного на решение проблем постдипломной занятости, в котором приняло участие 2 139 студентов, представляющих ОмГТУ (26,9% выборки); ОмГУ (14,4%); ОмГУПС (30,8%); СибАДИ (28%).

Дизайн анкеты включает блок вопросов, которые имеют отношения к предмету нашего исследования: оценка уровня информированности обучающихся о предприятиях региона; степень готовности использовать организационные возможности и ресурсы своей образовательной организации для постдипломного трудоустройства.

Использование представленных данных, на наш взгляд, позволяет проверить следующие гипотезы. Во-первых, предприятия, которые имеют опыт сотрудничества с вузами, скорее предпочитают использовать и развивать такие форматы интеграции с образовательными организациями, которые предполагают активную работу, связанную с решением задачи трудоустройства молодёжи. Во-вторых, уровень готовности рекомендовать образовательную организацию для поступления и обучения внутри близкого социального окружения выше у тех студентов, которые более удовлетворены качеством прохождения практик на предприятиях региона.

При работе с данными мы столкнулись со следующими ограничениями: 1) анкетирование работодателей за 2023 г. представлено в

качестве приложения только у двух исследуемых вузов (ОмГУПС и ОмГТУ); 2) структура вопросов в анкетах работодателей имеет между вузами существенное отличие, в частности в опросе ОмГТУ отсутствует блок, связанный с оцениванием направлений сотрудничества предприятий с университетским комплексом.

Основные результаты

Анализ содержания отчётов по самообследованию четырёх указанных университетов за 2023 г. показал, что для вузов именно *(1) организация учебной и производственной практики является приоритетным форматом интеграции с работодателями*. Эти практики обладают большим потенциалом в воспроизводстве социального капитала, так как предполагают 1) установление отношений, обусловленных взаимными обязательствами, которые связаны с выработкой и согласованием норм и правил практической подготовки, фиксируемых как в договорах, так и в неформальной коммуникации между руководителями практики от вуза и представителями работодателя; 2) реализация практической подготовки позволяет обучающимся вуза осваивать нормы и корпоративные правила работодателя; 3) создаются условия для развития доверия между участниками образовательного процесса: у обучающегося могут формироваться установки о надёжности работодателя, а социальные связи, которые выстраиваются между представителями работодателя и вузов, через организацию практики формируют доверительную коммуникацию, которая может выйти за границы сотрудничества только по практике (например, заявки НИР или целевого обучения). Социальный капитал, накапливаемый через практику, способствует развитию человеческого капитала, так как прохождение практики всегда связано с формированием компетенций.

По направлениям работы для усиления интеграции в данной сфере вузы, как показывают отчёты по самообследованию,

во-первых, идут по пути расширения базы практик посредством привлечения новых партнёров в регионе и/или за его пределами; во-вторых, внедряют новые форматы сотрудничества. Обе тенденции свидетельствуют о приращении в вузах социального капитала бриджингового типа. Например, в ОмГУ это программа проектной учебной практики, в рамках которой компании-партнёры генерируют собственные проекты для студентов, устанавливают сроки реализации, ролевые функции обучающихся и прочее, а также выступают экспертами проектов. В ОмГТУ используется формат хако-тонов и проектно-образовательных интенсивов. Каждый вуз стремится увеличить не просто количество партнёров, но заключить с ними долгосрочные договора на осуществление практической подготовки обучающихся. Во всех отчётах по самообследованию вузами делается особый акцент на лонгитюдных характеристиках сотрудничества с партнёрами. Этот факт свидетельствует о наличии доверительного ресурса в интеграционных практиках вузов и их партнёров. В 2023 г. долгосрочных договоров на осуществление практической подготовки с предприятиями заключено в ОмГТУ 475; ОмГУ – 142; СибАДИ – 56; в ОмГУПС более 50 договоров с дирекциями и ДЗО ОАО «РЖД», а также с иными промышленными предприятиями и организациями – более 200 договоров. В логике теории социального капитала количественные параметры организации практики показывают, что в ОмГТУ более выражен бриджинговый социальный капитал, в то время как в СибАДИ преобладает закрытый его тип.

Важным направлением интеграции с предприятиями для вузов является *(II) развитие целевого обучения*. Эта форма сотрудничества вузов и работодателей предполагает создание и воспроизводства таких социальных отношений, в которых доверие сторон выступает их краеугольным камнем. Заказчик целевого обучения, выступая инициатором договора, демонстрирует высокий

уровень доверия, как к вузу, так и к абитуриенту. Количественные показатели заключённых договоров на целевое обучение, на наш взгляд, – один из индикаторов состояний социального капитала образовательной организации и её партнёров. Со стороны абитуриентов и студентов отношение к целевым договорам – также важный маркер доверия в отношении не только вуза, но и работодателя. Реализация целевого обучения – это действенный инструмент по формированию у обучающихся вуза корпоративных норм работодателя, при условии, что одна или несколько сторон образовательного процесса не являются оппортунистами.

Целевое обучение как практика воспроизводства социального капитала способствует формированию человеческого капитала, а для вузов, если договора предполагают дополнительное финансирование, приобретает также форму экономического капитала. Так, в ОмГУПС в 2023 г. численность студентов, зачисленных на условиях целевого приёма на первый курс на очную форму обучения по программам бакалавриата и специалитета, составила 155 человек; в ОмГТУ – 196 человек (из них 15 магистров); в ОмГУ – 11 человек. Такое распределение показывает, на наш взгляд, что у таких университетских комплексов, как отраслевой ОмГУПС и связанный с промышленным кластером региона ОмГТУ, сформирован крепкий бондинговый капитал через многолетнее сотрудничество со своими партнёрами. Среди них крупные заказчики не только целевого обучения (в 2023 г. в ОмГУПС среди первокурсников целевиков – 85% от ключевого партнёра – ОАО «РЖД»), но и основные работодатели для выпускников. В классическом ОмГУ специфика образовательных программ и высокая вариативность в области профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники, затрудняет формирование и развитие бондингового капитала с несколькими, крупными работодателями. В данном случае скорее формирование открытого социального капитала выступает

фактором привлечения новых партнёров, в том числе относящихся к среднему и малому бизнесу. В частности, в 2023 г. в ОмГУ, помимо долгосрочных, было заключено 1148 договоров о прохождении практик обучающихся. Целевая подготовка как интеграция вузов и предприятий рассматривается нами как форма развития бондингового капитала. Формат этого обучения предполагает дополнительные, чаще всего практико-ориентированные модели и/или программы надпрофессионального развития, нацеленного на формирование мягких навыков и компетенций у обучающихся, а также развитие доверия, корпоративных ценностей и установок. Несмотря на закрытый характер такого социального капитала, он, безусловно, положительно влияет на всех участников образовательного процесса, в том числе сокращая транзакционные издержки, как для предприятий-партнёров (повышается вероятность получить специалиста, готового к быстрой адаптации к коллективу и производственным задачам), так и университетов (возможность разработать или модернизировать образовательную программу под операционные или стратегические задачи предприятия-партнёра). Обучающийся целевого договора также включён в практико-ориентированный образовательный процесс и приобретает дивиденды (для него создаётся такая возможность), гарантии занятости.

Среди направлений, наиболее востребованных в коллаборации вуза и работодателей, – это мероприятия, нацеленные на *(III) содействие в трудоустройстве выпускников*. По данным внутреннего мониторинга трудоустройства, например, в 2023 г. в ОмГУ 90% выпускников трудоустроены. В ОмГТУ процент трудоустроенных выпускников составляет 89%. Столь же высокие цифры по выпуску и в ОмГУПС. В СибАДИ по данным мониторинга показатель также имеет высокие значения – 75%. Практики трудоустройства связаны с воспроизводством доверия работодателей к образовательным организациям. Эта технология взаимодей-

ствия способствует качественному развитию социальных связей между работодателями и вузами, то есть приращению социального капитала при условии удовлетворённости уровнем подготовки молодых специалистов. Например, анкетирование работодателей в ОмГУПС в 2023 г. показало, что среди тех из них, кто удовлетворён уровнем компетенций трудоустроенных выпускников, чаще рассматривают другие формы интеграции с вузом, в том числе целевое обучение.

В данном формате сотрудничества мы имеем дело, с формированием как бондингового, так и бриджингового социального капитала. В первом случае его приращение идёт по линии трудоустройства целевиков или крупных партнёров вузов, которые на регулярной основе размещают свои заявки по подбору выпускников. Круг таких партнёров вуза является устоявшимся, он, как правило, не велик, но при этом такие работодатели являются часто основными «потребителями» выпускников, что в терминологии теории социального капитала соответствует понятию короткого радиуса доверия. Во втором случае приращение социального капитала происходит посредством участия университетов и их партнёров в открытых проектах и мероприятиях по содействию занятости и трудоустройства регионального и/или федерального уровня, патронируемых государственными структурами. Например, Всероссийская ярмарка трудоустройства, Всероссийская акция «Неделя без турникетов». Участие в таких мероприятиях способствует расширению горизонтальных связей вуза через установление взаимодействия с потенциальными работодателями. Например, о приращении социального капитала свидетельствует опыт ОмГУПС. Так, по данным Центра реализации национальных и региональных проектов профессионального образования, занятости и трудоустройства, если в 2021 г. в работе комиссии вуза по содействию трудоустройства принимало участие 63 представителя кадровых служб – партнёров университетского комплекса,

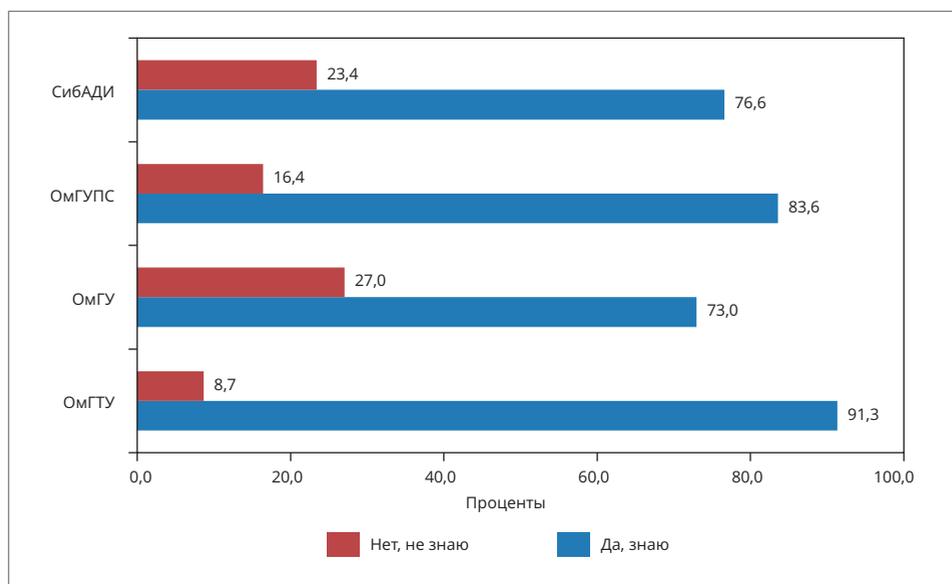


Рис. 1. Уровень информированности молодёжи о предприятиях в регионе для работы по специальности

Fig. 1. The level of awareness of young people about enterprises in the region to work in a specialty occupation

Источник: Составлено авторами по результатам опроса «Взлётная полоса 2023»
 Source: Compiled by the authors based on the results of the Runway 2023 study

в 2022 г. численность увеличилась до 92, а в 2023 г. до 144 участников.

На наш взгляд, данными, которые прямо показывают эффективность воспроизводства социального капитала при интеграции вузов с работодателями в части организации практик и трудоустройства, является распределение ответов молодёжи омских вузов, принимавших участие в вопросе «Взлётная полоса 2023». Как видно по рисунку 1, большинство обучающихся из исследуемых вузов информированы о предприятиях региона, в которых они могут быть трудоустроены по специальности. Обращает на себя внимание следующая особенность распределения: среди университетских комплексов с развитым бондинговым социальным капиталом уровень информированности обучающихся о предприятиях региона выше. Так, среди 285 целевиков, которые принимали участие в данном опросе суммарно от всех четырёх вузов, 90% дали утвердительный ответ. Кро-

ме этого, о формировании доверительной коммуникации говорит тот факт, что среди студентов, рассматривающих центр карьеры при вузе как вероятную структуру для постдипломного трудоустройства, 81,6% относятся к категории информированных о предприятиях региона, в которых они могут найти работу по профилю диплома.

В логике теории социального капитала практики интеграции вузов и работодателей, представленные далее в тексте, связаны с воспроизводством таких социальных связей, где помимо укрепления доверия сторон друг к другу, реализуется коммуникация, результатом которой является формирование ценностей, норм и установок у обучающихся. Они воспринимаются сторонами взаимодействия как значимые в профессиональной деятельности выпускника.

Университеты активно (IV) привлекают представителей работодателей в качестве экспертов для разработки содержания ос-

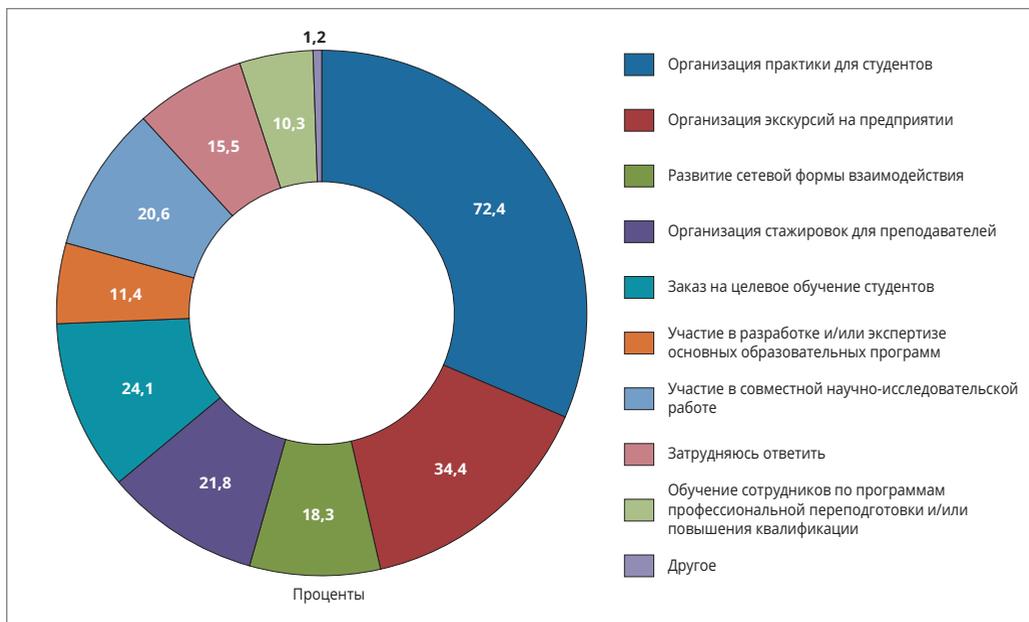


Рис. 2. Формы деловых связей и сотрудничества предприятий (организаций, компаний)-партнёров ОмГУПС

Fig. 2. Forms of business relations and cooperation of OSTU partner enterprises (organizations, companies)

Источник: Составлено авторами по результатам исследования

Source: Compiled by the authors based on the results of the study

новых образовательных программ (далее ОПП); проведения экспертизы ООП, в том числе на предмет её соответствия требованиям рынка труда.

Представители работодателей также являются, как показывают отчёты по самообследованию, важными участниками (V) оценки качества подготовки выпускников к профессиональной деятельности, включая оценку уровня сформированности результатов освоения ООП. Задействованным механизмом интеграции вузов и предприятий выступает (VI) участие их представителей в определении тематики выпускных квалификационных работ, руководство ими и оценивание в рамках государственных экзаменационных комиссий.

Для того чтобы определить, какие направления интеграции со стороны работодателей являются наиболее приоритетным, нами были проанализированы ответы на вопросы

работодателей ОмГУПС за 2023 г., касающиеся их оценки и заинтересованности в развитии деловых связей с вузом. К сожалению, структура анкеты работодателей ОмГУ, представленная к приложению самообследования, этот блок вопросов не включала, поэтому мы делаем свои заключения на основе данных 87 работодателей, принявших участие в анкетировании, проводимого ОмГУПСом в 2023 г. (Рис. 2). Дополнительно отметим, что часть работодателей ОмГУПС также является партнёрами ОмГУ.

Как видно из представленного распределения, организация практики для студентов является приоритетным направлением сотрудничества для работодателей, которые уже взаимодействуют с университетским комплексом (72,4%). Далее следует организация экскурсий для обучающихся на предприятиях (34,4%) и организация целевого обучения (24,10%). Сопоставление ответов

2023 г. с анкетированием 2022 г. в ОмГУПСе также показывает, что самым распространённым форматом интеграции для предприятий с вузом является организация практической подготовки. Особенность опроса 2022 г. заключалась в том, что работодатель мог выбрать только одну, наиболее приоритетную форму деловых связей с вузом с точки зрения её значимости для самого предприятия. Так, самый приоритетный формат – практика – был отмечен 28,2% опрошенными, заказ на целевое обучение и организация экскурсий соответственно – 14,7% и 12,9%.

Таким образом, и анализ отчётов по самообследованию вузов, и результаты анкетирования работодателей подтверждают наше предположение о том, что участники образовательных отношений предпочитают использовать и поддерживать такие форматы интеграции друг с другом, которые предполагают коллаборации, нацеленные преимущественно на решение проблем с трудоустройством выпускников. Это показывает, что работодатели заинтересованы в укреплении и развитии связей с вузами, то есть в воспроизводстве социального капитала для использования его при наращивании человеческого капитала своих предприятий.

Информативными, по нашему мнению, являются ответы работодателей на открытый вопрос анкеты о предложениях по улучшению качества подготовки выпускников вуза, которые усиливают подтверждения того, что предприятия в большей степени ориентированы при интеграции с вузами решать свои проблемы с человеческим капиталом, что в логике теории социального капитала означает, что доверие к образовательным организациям формируется на основании удовлетворённости качеством подготовки выпускников. При этом доверительная коммуникация со стороны работодателей формируется преимущественно в отношении качества профессиональных компетенций, не затрагивая такой важный аспект подготовки выпускника, как надпрофессиональные ком-

петенции, которые демонстрируют не только универсальные навыки, но и различные модели поведения, в которых отражаются качества личности, установки, мотивация. Так, самым распространённым предложением со стороны партнёров вуза является «повышение практической подготовки обучающихся». Об этом высказали своё мнение 39% опрошенных, причём как представители работодателей, взаимодействующие с выпускниками технических специальностей, так и представители гуманитарных направлений. Представители работодателей обращают внимание на важность усиления практической подготовки как в рамках учебной или производственных практик, так и в период освоения теоретической части курса, за счёт лабораторных и практических аудиторных занятий. Среди респондентов встречается предложение о важности «усиления контроля за процедурой оценивания сформированности практических навыков и умений обучающихся», «увеличения часов для обучения на промышленной инфраструктуре предприятий-партнёров».

Анализ ответов по опросу работодателей в ОмГУПСе показал, что, оценивая уровень теоретической и практической подготовки выпускников, участники анкетирования более критичны ко второму компоненту качества образовательного процесса, что свидетельствует о том, что доверительная коммуникация с их стороны формируется преимущественно при оценивании практических навыков выпускников (Рис. 3).

Среди работодателей ОмГТУ относительно уровня удовлетворённости теоретической и практической подготовкой выпускников распределение имеет следующий вид: 1) 61% респондентов полностью и/или в основном удовлетворены теоретической подготовкой, а 39% указали ответ «частично удовлетворены»; 2) 50% респондентов полностью и/или в основном удовлетворены практической подготовкой, а 39% указали ответ «частично удовлетворены», не удовлетворительную оценку выбрали 11% работодателей. То есть,

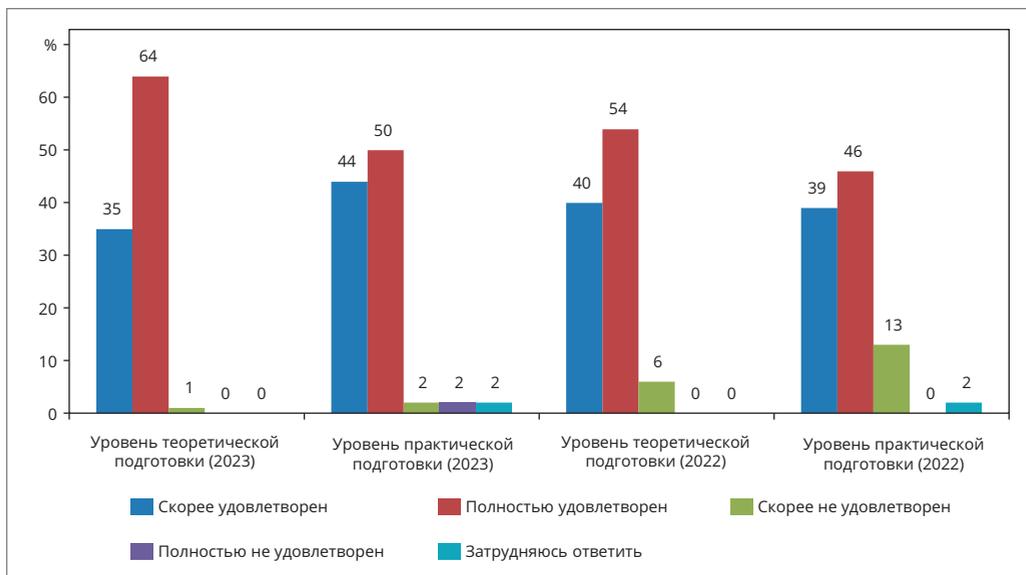


Рис. 3. Уровень удовлетворённости работодателями подготовкой выпускников

Fig. 3. The level of satisfaction of employers with the training of graduates

Источник: Составлено авторами по результатам самообследования ОмГУПС (2022 и 2023 гг.)

Source: Compiled by the authors based on the results of the self-inspection of OSTU (2022 and 2023)

данные работодателей по ОмГТУ соответствуют вектору распределения оценок в ОмГУПС: 1) практические навыки оцениваются более критично, чем уровень сформированности теоретических знаний; 2) неудовлетворительная оценка встречается только при оценивании практической подготовки выпускника.

Со стороны студентов как участников образовательного процесса, на наш взгляд, информативным показателем является их готовность рекомендовать вуз, в котором они обучаются, среди своего близкого социального окружения – показатель уровня доверия в отношении как вузов, так и работодателей. В ОмГУПС в 2023 г. среди 623 опрошенных выпускников «готовы» или «скорее готовы» рекомендовать 48% и 38% респондентов соответственно. В 2022 г. данные ответы были выбраны 52% и 35% из 490 выпускников вуза. В ОмГТУ вопрос о готовности рекомендовать свой вуз имеет меньшее количество индикаторов для выбора студентов: вариант «да» в 2023 г. выбран

46,63%, «затрудняюсь ответить» – 44,85%, отрицательный ответ «нет» – 8,51%. При этом ответы на включённый проверочный вопрос анкеты о готовности вновь в случае такого выбора поступать в ОмГТУ показывает высокий уровень доверительного капитала к образовательной организации: «да, поступил бы снова» указали 91,4% опрошенных. Об уровне доверия к университету среди студентов ОмГУ мы можем судить по распределению ответов респондентов относительно удовлетворённости качеством получаемого образования в целом. В 2023 г. 74% опрошенных респондентов этого вуза «полностью удовлетворены» или «скорее удовлетворены» им.

Структура ответов выпускников ОмГУПС позволяет нам установить связь между уровнем удовлетворённости от организации практики (учебной и производственной) и готовностью рекомендовать вуз среди своего близкого социального окружения. Нами установлено, что среди тех выпускников, которые оценили места проведения практик

за период освоения ООП на оценку «отлично», «готовы» или «скорее готовы» рекомендовать ОмГУПС 56% и 61% респондентов соответственно. Респонденты, которые оценили работу руководителя практики по месту её прохождения на оценку «отлично», «готовы» или «скорее готовы» рекомендовать ОмГУПС ещё больший процент респондентов – 59% и 67% соответственно. Полученное распределение показывает, что формирование социального капитала прямо зависит от качества и характера социальных связей, в данном случае представителей работодателя, кураторов практики от вуза и самих обучающихся.

Заключение и выводы

Рассмотрение устоявшихся практик интеграции вузов и работодателей через призыв теории социального капитала позволяет увидеть коммуникации между ними, в основе которых установление отношений, обусловленных взаимными обязательствами и ожиданием извлечения дивидендов от них; воспроизводство корпоративных норм и правил; развитие доверия между участниками образовательного процесса; готовность к самоорганизации. В практиках интеграции вузов и работодателей с одинаковой силой проявляют себя социальные связи как открытого, так и закрытого типа. Каждый из них позволяет участникам образовательных отношений решать свои стратегические или ситуативные задачи.

Анализ устоявшихся практик взаимодействия ключевых участников образовательных отношений показывает, что воспроизводство социального капитала, осуществляемое преимущественно в форме доверия, накапливается, главным образом, для последующего развития человеческого капитала. Работодатели получают возможность формировать кадровый резерв и привлекать к трудоустройству молодых социалистов через имеющиеся формы интеграции с вузами. Университеты также решают через устоявшиеся во времени формы сотрудниче-

ства приоритетную для себя задачу: обеспечивают высокий уровень постдипломного трудоустройства своих выпускников. Обучающиеся, в свою очередь, получая возможность проходить практику на предприятиях региона; взаимодействуя в рамках учебного процесса с представителями работодателей через реализацию теоретической части учебного плана; участвуя в программах стажировок, конкурсах и мероприятиях работодателей, формируют представления о возможностях и перспективах трудоустройства. Так, по результатам опроса «Взлётная полоса 2023», утвердительный ответ на вопрос об их информированности о предприятиях в регионе, на которых они могли бы работать по специальности, дали 82,2% университетской молодёжи омского региона.

Вместе с тем современные социально-экономические вызовы, стоящие перед страной, стимулируют необходимость развивать такие формы сотрудничества, которые не только решают актуальную задачу трудоустройства, но и нацелены на другие важные социальные проблемы нашего общества, а также помогают создавать и развивать инновационную продукцию, в том числе импортозамещающую. Интеграция вузов и предприятий – один из источников создания такого продукта. На наш взгляд, такого качества интеграция связана с преимущественным развитием бриджингового капитала, так как она предполагает открытое сотрудничество в рамках научно-исследовательской детальной и разработок, включая межотраслевую кооперацию. По результатам исследования нами установлено, что направления интеграции между вузами и работодателями, которые бы решали такую задачу, являются менее востребованными, чем, например, организация практической подготовки студентов. Поэтому для дальнейшей работы перспективными являются исследования, нацеленные на выявление общесистемных и отраслевых барьеров, как со стороны академического сообщества, так и со стороны работодателей, которые затрудняют развитие

бриджингового социального капитала для создания инновационного интеллектуального и материального продукта, а также решение других социально значимых задач.

Другим важным направлением для изучения рассматриваемой темы является линкинг-социальный капитал, который отражает качество коммуникаций и сотрудничества не просто между вузами и работодателями, а между разными структурными подразделениями и должностными лицами обоих участников образовательного процесса. Актуальность этого аспекта социального капитала, по нашему мнению, объясняется тем обстоятельством, что наличие соглашений, договоров и программ сотрудничества между университетами и предприятиями, какими бы крупными они ни были, всегда реализуется на уровне конкретных исполнителей, компетенция и личные характеристики которых прямо влияют на результат интеграции.

Литература

1. *Хайруллина Э.Р., Насретдинова А.С., Насретдинов А.И.* Модель формирования профессиональных компетенций выпускника в условиях интеграции вуза с отраслевыми предприятиями // *Современные наукоёмкие технологии.* 2023. № 11. С. 220–224. DOI: 10.17513/snt.39847
2. *Гецкина И.Б.* Интеграция вуза и работодателей как эффективное решение проблемы готовности выпускников-лингвистов к трудоустройству // *Современный учёный.* 2022. № 1. С. 237–242. EDN: HPGYSA.
3. *Миронова Е.А.* Сетевое взаимодействие высшей школы и энергопредприятий // *Образовательные технологии в современном учебно-воспитательном пространстве: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Петрозаводск, 25 октября 2020 года.* Петрозаводск: Международный центр научного партнёрства «Новая Наука» (ИП Ивановская Ирина Игоревна), 2020. С. 11–16. EDN: AWPFPV.
4. *Миронова Л.И., Язвцев И.А.* Варианты управления облачной системой “вуз – работодатель” // *Педагогическая информатика.* 2018. № 4. С. 117–126. EDN: SPNEVF.
5. *Сахатов Р.А., Абсалямов Т.Б.* Цифровые технологии как платформа успешного развития сетевого сотрудничества в образовательной сфере // *Техника и технология транспорта.* 2020. № 3 (18). С. 15. EDN: GFERBV.
6. *Комарова Л.К., Феденева И.Н.* Новый взгляд на взаимоотношения вузов и работодателей в индустрии туризма и гостеприимства // *Современное образование: качество образования и актуальные проблемы современной высшей школы: Материалы международной научно-методической конференции, Томск, 31 января 2019 года.* Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2019. С. 141–143. EDN: TOBFWI.
7. *Короткова Т.А.* Социальный капитал в образовании // *Человеческий капитал и профессиональное образование.* 2017. № 1 (21). С. 26–31. EDN: ZOGIBZ.
8. *Ревина Е.В.* Механизмы институционального подкрепления доверия к высшему образованию // *Управление экономическими системами: электронный научный журнал.* 2019. № 12 (130). С. 67. EDN: VIPYGU.
9. *Зборовский Г.Е., Амбарова П.А.* Как превратить доверие в нематериальный актив развития высшей школы // *Высшее образование в России.* 2018. Т. 27. № 6. С. 96–107. EDN: OUSPHZ.
10. *Зборовский Г.Е., Амбарова П.А.* О модели формирования доверия в Российском высшем образовании // *Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика.* 2020. № 3. С. 84–97. EDN: OJOCMG.
11. *Зборовский Г.Е., Амбарова П.А.* Доверие к высшему образованию: социологические подходы к исследованию проблемы // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки.* 2018. № 3. С. 21–35. DOI 10.15593/2224-9354/2018.3.2
12. *Зборовский Г.Е., Амбарова П.А.* Доверие как принцип стратегий поведения ключевых образовательных общностей в вузе // *Педагогический журнал Башкортостана.* 2019. № 4 (83). С. 32–42. EDN: NMXXXX.
13. *Амбарова П.А.* Социальные технологии формирования доверия в высшем образовании // *Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов: Сборник докладов VI Всероссийского социоло-*

- гического конгресса, Тюмень, 14–16 октября 2020 года / Отв. редактор В.А. Мансуров. Тюмень: Российское общество социологов, 2020. С. 5220–5227. DOI: 10.19181/kongress.2020.610
14. *Зборовский Г.Е., Амбарова П.А., Шаброва Н.В.* «Старое» и «новое» доверие в высшем образовании // *Образование и наука*. 2019. Т. 21. № 1. С. 9–36. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-1-9-36
 15. *Майорова М.А.* Сотрудничество технических вузов и промышленных предприятий РФ как средство формирования единого образовательного пространства // *Вестник педагогических наук*. 2023. № 1. С. 216–222. EDN: DXVOFF.
 16. *Каташинских В.С.* Зарубежный опыт формирования доверия в высшем образовании: возможности его применения в российских вузах // *Вестник Сургутского государственного педагогического университета*. 2019. № 5 (62). С. 146–158. DOI: 10.26105/SSPU.2019.62.5.015
 17. *Al-Tabbaa O., Ankrab S.* Social capital to facilitate 'engineered' university–industry collaboration for technology transfer // *A dynamic perspective, Technological Forecasting and Social Change*. 2016. Vol. 104. P. 1–15. DOI: 10.1016/j.techfore.2015.11.027
 18. *Sarpong D., AbdRazak A., Alexander E.* Meissner D. Organizing practices of university, industry and government that facilitate (or impede) the transition to a hybrid triple helix model of innovation // *Technological Forecasting and Social Change*. 2017. Vol. 123. P. 142–152. DOI: 10.1016/j.techfore.2015.11.032
 19. *Jones J., Corral de Zubielqui G.* Doing well by doing good: A study of university–industry interactions, innovation and firm performance in sustainability-oriented Australian SMEs // *Technological Forecasting and Social Change*. 2017. Vol. 123. P. 262–270. DOI: 10.1016/j.techfore.2016.07.036
 20. *Azagra-Caro J., Barbera-Tomas D., Edwards-Schachter M., Tur E.* Dynamic interactions between university–industry knowledge transfer channels: A case study of the most highly cited academic patent // *Research Policy*. 2017. Vol. 46. No. 2. P. 463–474. DOI: 10.1016/j.respol.2016.11.011
 21. *Cai Y.* Towards a new model of EU–China innovation cooperation: Bridging missing links between international university collaboration and international industry collaboration // *Technovation*. 2023. Vol. 119. Article no. 102553. DOI: 10.1016/j.technovation.2022.102553
 22. *Mannak R., Meeus M., Raab J., Smit A.* A temporal perspective on repeated ties across university–industry R&D consortia // *Research Policy*. 2019. Vol. 48. No. 9. Article no. 103829. DOI: 10.1016/j.respol.2019.103829
 23. *Steinmo M., Rasmussen E.* The interplay of cognitive and relational social capital dimensions in university–industry collaboration: Overcoming the experience barrier // *Research Policy*. 2018. Vol. 47. No. 10. P. 1964–1974. DOI: 10.1016/j.respol.2018.07.004
 24. *Clauss T., Kesting T., Franco M.* Innovation generation through formalisation and fairness in university – Industry collaboration // *Technovation*. 2024. Vol. 134. Article no. 103049. DOI: 10.1016/j.technovation.2024.103049
 25. *Song Y., Sabut J.-M., Zhang Zh., Tian Y., Hikkerova L.* The effects of government subsidies on the sustainable innovation of university–industry collaboration // *Technological Forecasting and Social Change*. 2022. Vol. 174. Article no. 121233. DOI: 10.1016/j.techfore.2021.121233
 26. *Zhao K., Yue D., Liu Y., Shan H.* Research on the mechanism of government subsidy on enterprise innovation based on industry–university–research collaboration // *Heliyon*. 2024. Vol. 10. No. 9. Article no. e30153. DOI: 10.1016/j.heliyon.2024.e30153

Благодарность. Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 24-28-20314, <https://rscf.ru/project/24-28-20314/>

Статья поступила в редакцию 13.06.2024

Принята к публикации 15.07.2024

References

1. *Khairullina, E.R., Nasretdinova, A.S., Nasretdinov, A.I.* (2023). Model of Formation of Professional Competencies of a Graduate in the Conditions of Integration of Higher Education Institution with Industry Enterprises. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii = Modern Science Intensive Technologies*. No. 11, pp. 220–224, doi: 10.17513/snt.39847 (In Russ., abstract in Eng.).

2. Getskina, I.B. (2022). Integration of higher education institution and employers as an effective solution to the problem of linguistics graduates' readiness for employment. *Sovremennyy uchenyj* [Modern Scientist]. No. 1, pp. 237-242. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_47813840_28746468.pdf (accessed 09.06.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
3. Mironova, E.A. (2020). [Network Interaction of Higher School and Energy Enterprises]. In: *Obrazovatel'nye tekhnologii v sovremenном учебно-воспитательном пространстве: Sbornik statej Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii* [Educational Technologies in the Modern Educational Space: Collection of Articles of the All-Russian Scientific and Practical Conference, Oct. 25 2020]. Petrozavodsk: International Center for Scientific Partnership "New Science" (IP Ivanovskaya Irina Igorevna). Pp. 11-16. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_44126824_27868935.pdf (accessed 09.06.2024). EDN: AWPPBO. (In Russ.).
4. Mironova, L.I., Yazovtsev, I.A. (2018). Options for Managing the Cloud System "University – Employer". *Pedagogicheskaya informatika* [Pedagogical Informatics]. No. 4, pp. 117-126. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36825192> (accessed 09.06.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
5. Sakhapov, R.L., Absalyamov, T.B. (2020). Digital Technologies as a Platform for Successful Development of Network Cooperation in the Educational Sphere. *Tekhnika i tekhnologiya transporta* [Technics and technology of transport]. No. 3 (18), p. 15. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_43953633_57295815.pdf (accessed 09.06.2024). EDN: GFERBV. (In Russ., abstract in Eng.).
6. Komarova, L.K., Fedeneva, I.N. (2019) [A New Look at the Relationship Between Universities and Employers in the Tourism and Hospitality Industry]. In: *Sovremennoe obrazovanie: kachestvo obrazovaniya i aktual'nye problemy sovremennoy vysshej shkoly: Materialy mezhdunarodnoy nauchno-metodicheskoy konferencii* [Modern Education: the Quality of Education and Current Problems of Modern Higher Education: Proceedings of the International Scientific and Methodological Conference, Jan. 31 2019]. Tomsk: Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics. Pp. 141-143. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_37791128_13766610.pdf (accessed 09.06.2024). (In Russ.).
7. Korotkova, T.L. (2017). Social Capital in Education. *Chelovecheskij kapital i professional'noe obrazovanie* [Human Capital and Professional Education]. No. 1 (21), pp. 26-31. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_30354298_69665048.pdf (accessed 09.06.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
8. Revina, E.V. (2019). Mechanisms of Institutional Reinforcement of Trust in Higher Education. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami: elektronnyj nauchnyj zhurnal* [Management of Economic Systems: Electronic Scientific Journal]. No. 12 (130), p. 67. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_43043757_30307900.pdf (accessed 09.06.2024). EDN: BIPYGU. (In Russ., abstract in Eng.).
9. Zborovskij, G.E., Ambarova, P.A. (2018). How to Turn Trust into an Intangible Asset of Higher School Development. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27, no. 6, pp. 96-107. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_35161100_53629128.pdf (accessed 09.06.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
10. Zborovskij, G.E., Ambarova, P.A. (2020). On the Model of Trust formation in Russian Higher Education. *Izvestiya vysshib uchebnyh zavedenij. Sociologiya. Ekonomika. Politika = Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*. No. 3, pp. 84-97. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43990986> (accessed 09.06.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
11. Zborovskij, G.E., Ambarova, P.A. (2018). Trust in Higher Education: Sociological Approaches to the Study of the Problem. *Vestnik Permskogo nacional'nogo issledovatel'skogo politekhn*

- nicheskogo universiteta. Social'no-ekonomicheskie nauki = Bulletin of Perm National Research Polytechnic University*. No. 3, pp. 21-35, doi: 10.15593/2224-9354/2018.3.2 (In Russ., abstract in Eng.).
12. Zborovskij, G.E., Ambarova, P.A. (2019). Trust as a Principle of Behavioural Strategies of Key Educational Communities in Higher Education. *Pedagogicheskij zhurnal Bashkortostana = Pedagogical Journal of Bashkortostan*. No. 4 (83), pp. 32-42. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_39950196_93764932.pdf (accessed 09.06.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
 13. Ambarova, P.A. (2020). [Social Technologies of Trust Formation in Higher Education]. In: *Sociologiya i obshchestvo: tradicii i innovacii v social'nom razvitii regionov: Sbornik dokladov VI Vserossijskogo sociologicheskogo kongressa* [Sociology and Society: Traditions and Innovations in Regional Social Development: VI All-Russian Sociological Congress, Oct. 14-16 2020]. Tyumen: Russian Society of Sociologists. Pp. 5220-5227, doi: 10.19181/kongress.2020.610 (In Russ.).
 14. Zborovskij, G.E., Ambarova P.A., Shabrova N.V. (2019). "Old" and "New" Trust in Higher Education. *Obrazovanie i nauka = Education and Science*. Vol. 21, no. 1, pp. 9-36, doi: 10.17853/1994-5639-2019-1-9-36 (In Russ., abstract in Eng.).
 15. Majorova, M.A. (2023). Cooperation Between Technical Universities and Industrial Enterprises of the Russian Federation as a Means of Forming a Unified Educational Space. *Vestnik pedagogicheskikh nauk = Bulletin of Pedagogical Sciences*. No. 1, pp. 216-222. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_50245963_92132089.pdf (accessed 09.06.2024). (In Russ., abstract in Eng.).
 16. Katashinskih, V.S. (2019). Foreign Experience of Trust Formation in Higher Education: Possibilities of Its Application in Russian Universities. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of Surgut State Pedagogical University*. No. 5 (62), pp. 146-158, doi: 10.26105/SSPU.2019.62.5.015 (In Russ., abstract in Eng.).
 17. Al-Tabbaa, O., Ankrah, S. (2016). Social Capital to Facilitate 'Engineered' University-Industry Collaboration for Technology Transfer. *A Dynamic Perspective, Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 104. pp. 1-15, doi: 10.1016/j.techfore.2015.11.027
 18. Sarpong, D., AbdRazak, A., Alexander, E. Meissner, D. (2017). Organizing Practices of University, Industry and Government That Facilitate (or Impede) the Transition to a Hybrid Triple Helix Model of Innovation. *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 123. pp. 142-152, doi: 10.1016/j.techfore.2015.11.032
 19. Jones, J., Corral de Zubielqui, G. (2017). Doing Well by Doing Good: A Study of University-Industry Interactions, Innovationess and Firm Performance in Sustainability-Oriented Australian SMEs. *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 123. pp. 262-270, doi: 10.1016/j.techfore.2016.07.036
 20. Azagra-Caro, J., Barbera-Tomas, D., Edwards-Schachter, M., Tur, E. (2017). Dynamic Interactions Between University-Industry Knowledge Transfer Channels: A Case Study of the Most Highly Cited Academic Patent. *Research Policy*. Vol. 46, no. 2, pp. 463-474, doi: 10.1016/j.respol.2016.11.011
 21. Cai, Y. (2023). Towards a New Model of EU-China Innovation Cooperation: Bridging Missing Links Between International University Collaboration and International Industry Collaboration. *Technovation*. Vol. 119, article no. 102553, doi: 10.1016/j.technovation.2022.102553
 22. Mannak, R., Meeus, M., Raab, J., Smit, A. (2019). A Temporal Perspective on Repeated Ties Across University-Industry R&D Consortia. *Research Policy*. Vol. 48, no. 9, article no. 103829, doi: 10.1016/j.respol.2019.103829
 23. Steinmo, M., Rasmussen, E. (2018). The Interplay of Cognitive and Relational Social Capital Dimensions in University-Industry Collaboration: Overcoming The Experience Barrier. *Research Policy*. Vol. 47, no. 10, pp. 1964-1974, doi: 10.1016/j.respol.2018.07.004

24. Clauss, T., Kesting, T., Franco, M. (2024). Innovation Generation Through Formalisation and Fairness in University – Industry Collaboration. *Technovation*. Vol. 134, article no. 103049, doi: 10.1016/j.technovation.2024.103049
25. Song, Y., Sahut, J.-M., Zhang, Zh., Tian, Y., Hikkerova, L. (2022). The Effects of Government Subsidies on the Sustainable Innovation of University-Industry Collaboration. *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 174, article no. 121233, doi: 10.1016/j.techfore.2021.121233
26. Zhao, K., Yue, D., Liu, Y., Shan, H. (2024). Research on the Mechanism of Government Subsidy on Enterprise Innovation Based on Industry-University-Research Collaboration. *Helijon*. Vol. 10, no. 9, article no. e30153, doi: 10.1016/j.helijon.2024.e30153

Acknowledgement. The research was supported by Russian Science Foundation grant No. 24-28-20314, <https://rscf.ru/project/24-28-20314/>

*The paper was submitted 13.06.2024
Accepted for publication 15.07.2024*



Science Index РИНЦ-2022

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	10,544
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ	9,885
ВОПРОСЫ ФИЛОСОФИИ	9,837
ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ	9,060
ЭПИСТЕМОЛОГИЯ И ФИЛОСОФИЯ НАУКИ	8,028
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ	7,998
УНИВЕРСИТЕТСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПРАКТИКА И АНАЛИЗ	6,586
ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА	6,319
ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ	6,118
АЛМА МАТЕР (ВЕСТНИК ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ)	4,077
ПЕДАГОГИКА	3,295
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ	3,229